

CERTIFICAZIONE VERDE E MEDICO COMPETENTE: NON POSSUMUS

Ci troviamo in obbligo di intervenire sulla interpretazione che da più parti viene proposta sulla recente e confusa normativa legata agli obblighi vaccinali ed al rilascio del Certificazione verde COVID-19 per accedere a determinati servizi.

Sul ruolo del Medico Competente rispetto alla Certificazione verde - più comunemente nota come *green pass* - stiamo constatando una certa confusione, nonché interpretazioni fuorvianti, prive di fondamento normativo e spesso irrispettose, se non addirittura ignare, della funzione stessa del MC.

Tali distorsioni si stanno verificando soprattutto nei comparti lavorativi nei quali non è stata resa obbligatoria la vaccinazione, con richieste improprie al Medico Competente.

Abbiamo dunque ritenuto utile, per i Colleghi ma anche per tutti gli interessati, tracciare un rapidissimo punto della situazione con lo scopo di fornire elementi concreti al MC per assumere una linea di condotta univoca e motivata che chiarisca in modo inequivocabile che il MC non è assolutamente coinvolto nelle procedure (amministrative) di cui al D.L. 44/2021 relative al controllo dell’assolvimento dell’obbligo vaccinale in alcuni comparti, né tantomeno nel D.L. 105/2021 in merito ad un immaginifico collegamento tra Green Pass ed idoneità lavorativa.

Delimitazione della problematica

Innanzitutto, spesso si vedono accomunati - quando non equiparati - vaccino anti SARS-CoV-2 e *green pass*, quasi fossero la stessa cosa. Non è così: la disciplina del *green pass* non ha nulla a che fare con la disciplina della vaccinazione e con il tema dell’obbligo vaccinale.

Sul tema “vaccino” la situazione è ad oggi ancora quella consolidata con il D.L. 44/2021:

a) non esiste un obbligo generalizzato di vaccinazione, sussiste tale obbligo solo per le categorie di lavoratori ivi previste;

b) il MC non è tra i soggetti individuati dal legislatore nella disciplina che regola questa vaccinazione.

In questo senso si richiama la **nota della Regione Piemonte** del 01/07/2021 (unica Istituzione ad essersi espressa in maniera ufficiale) avente ad oggetto “applicazione art. 4 D.L. 44/2021 convertito in Legge 76/2001: compiti del medico competente”, in cui si legge:

[...] *La norma non richiama il D. Lgs. 81/2008 ne fa riferimento al ruolo che il medico competente potrebbe avere [...]. Il medico competente non può pertanto essere considerato elemento attivo all’interno del processo previsto dal D.L. 44/2021: [...] nell’eventuale formulazione di un giudizio di idoneità può considerare solo gli aspetti relativi alla tutela della salute del lavoratore e non quelli inerenti gli aspetti di sanità pubblica tutelata dal D.L. 44/2021 e del resto la vaccinazione costituisce un prerequisito [...] prescindendo dalla formulazione stessa del requisito di idoneità. Da rimarcare che non è ipotizzabile, ai sensi del D. Lgs. 81/2008, che i lavoratori siano sottoposti a visita per verifica/aggiornamento dell’idoneità richiamando il dato vaccinale, non configurandosi alcuna variazione o nuova esposizione al rischio. Se la visita non è in scadenza, il medico competente non può rivalutare l’idoneità dei soggetti non vaccinati richiamandosi alla Legge 76/2021.*

Quanto invece alla Certificazione verde, la normativa (D.L. 52/2021 convertito in L. 87/2021; DPCM 17.6.2021; D.L. 105 e D.L. 111) dà le seguenti indicazioni:

a) il *green pass* non è un documento sanitario; è un certificato che attesta un “fatto”, ossia alternativamente 1) la avvenuta vaccinazione anti COVID-19, 2) la avvenuta guarigione da malattia COVID-19, 3) l’effettuazione di test (tampone molecolare o antigenico) con esito negativo;

- b) il rilascio di *green pass* può avvenire solo ed esclusivamente dalla Piattaforma nazionale Digital Green Certificate gestita direttamente dal Ministero della Salute;
- c) il Titolare del trattamento dei dati è il Ministero della Salute che designa come responsabili il Ministero dell’Economia, SOGEI S.p.A. e PAGO PA S.p.A.;
- d) il *green pass* può essere verificato esclusivamente dai soggetti indicati nella norma, tra i quali non è compreso il MC, può essere verificato esclusivamente tramite la APP dedicata che non rende visibili i dati sanitari, l’attività di verifica non comporta “in alcun caso” la raccolta dei dati (in qualsiasi forma);
- e) quanto all’impiego dello strumento nei luoghi di lavoro, il *green pass* può essere utilizzato esclusivamente per le finalità specificamente previste (spostamenti in zona arancione-rossa, accompagnamento pazienti nelle sale di attesa, spettacoli e feste, e poi ristorazione, musei, etc. e ancora scuola e trasporti);
- f) la violazione delle disposizioni che regolano casi e uso del *green pass* comporta la sanzione da parte del soggetto che disattende tali regole.

L’intero impianto normativo che regola il *green pass* non nomina mai il MC in nessun punto e per nessun aspetto e tantomeno offre qualche tipo di collegamento con la idoneità/inidoneità del lavoratore. Ciò è tanto più rilevante perché questo impianto normativo è stato ampiamente condiviso anche dal Garante per la protezione dei dati personali (lo stesso Organismo che in passato aveva in qualche modo lasciato aperto uno spazio alle teorie sulla idoneità alla mansione e sul ruolo del MC); **non vi è nessun dubbio oggi sul fatto che con il *green pass* il MC non solo non può, ma addirittura non deve avere a che fare, né trattando dati né tantomeno emettendo giudizi di idoneità/inidoneità.**

Vale la pena sottolineare che il rispetto delle misure stabilite dal c.d. Protocollo Condiviso del 6 aprile u.s. resta ad oggi l’ “arma istituzionale” efficace per contrastare il contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e nelle occasioni di lavoro. È bene ricordare - e il MC lo deve richiamare in Azienda - che, allo stato attuale, la possibilità di contagiare e di contagiarsi sussiste indipendentemente dalla condizione vaccinale e/o dal possesso del *green pass*.

Il certificato verde non rappresenta una “misura di sicurezza” per il Datore di Lavoro, a meno che non derivi dal reiterato controllo ogni 48h tramite tampone, condizione che riteniamo perlopiù inattuabile.

Tantomeno può essere invocato ricorrere ad un aggiornamento del DVR relativamente al rischio da virus SARS-CoV-2 tranne che nelle situazioni già definite dal Titolo X del D. Lgs. 81/08.

Inoltre, qualora il MC esprimesse una non idoneità nei lavoratori non in possesso di Certificazione verde o di vaccinazione il lavoratore interessato potrebbe adire ad un ricorso avverso il giudizio ed è facile immaginare che gli Organi competenti accoglierebbero il ricorso annullando il giudizio del MC e, da quanto prima detto al sopra citato punto f) potrebbero nondimeno sanzionarlo.

Sulla base di queste considerazioni crollano quindi al momento le diverse ipotesi ed i tentativi di giustificare il “ricorso al *green pass*” in ambito lavorativo.

Ribadiamo allora il ruolo del Medico Competente

In conclusione, resta fermo il ruolo di ampia collaborazione del MC con il sistema azienda (il *Medico Competente inserito nel contesto aziendale*) soprattutto nella messa a punto, aggiornamento e/o monitoraggio delle misure di contrasto alla diffusione del SARS-CoV-2 in questa onda lunga di pandemia post-vaccinazione di massa.

Per questo, come sopra ricordato, le norme di riferimento rimangono quelle indicate dal Protocollo condiviso Governo - Parti Sociali (ove peraltro non si fa cenno a vaccini e/o certificazioni), nonostante le ampie problematiche aperte (legate alla gestione dei c.d. lavoratori fragili, al ritorno in presenza di molti lavoratori attualmente in *smart working*, al rientro in azienda dei lavoratori, al possibile monitoraggio dello stato immunitario acquisito dopo malattia COVID-19, al *contact tracing* aziendale, ai lavoratori con sindrome *Long Covid*, etc.).



ANMA – Associazione Nazionale Medici d’Azienda e Competenti

CF 97060130156 - PI 11166800158

Provider ECM Nazionale Standard n. 670

Iscritta all’Elenco delle società scientifiche e associazioni tecnico-scientifiche delle professioni sanitarie

Il ruolo del MC in ambito vaccinale: resta la sensibilizzazione attraverso iniziative aziendali di **info-formazione e di counseling sul tema** allo scopo di fornire elementi oggettivi di valutazione personale ai lavoratori chiamati a decidere su un tema fonte di preoccupazioni e/o allarmismi più o meno ingiustificati. L’attenzione dell’Associazione è testimoniata dal video che da alcuni mesi apre il suo sito istituzionale.

Sede legale -- via Melchiorre Gioia, 82 - 20125 Milano (MI)

Sede operativa -- piazza Alessandro Manzoni, 2 - 20014 Nerviano (MI)

tel 0331 1521840 - fax 0331 1521841 - e-mail segreteria@anma.it - web www.anma.it